

大学における低学年からのキャリア教育

～ 2 年次へのキャリア教育導入実施の現状と課題～

中 里 亜 希 子*

1. はじめに
2. キャリア教育の背景
3. 低学年からのキャリア教育導入の経緯
4. キャリア教育導入 — 2 年次キャリアデザイン —
5. キャリア教育をめぐる現状と課題
6. おわりに

1. はじめに

2013年3月、政府は2015年卒から企業による大学生の採用活動の解禁時期を現在の「3年生の12月」から「4年生の4月」に、選考活動開始を現在の「4年生の4月」から「4年生の8月」に、それぞれ遅らせることを経済界に提言する方針を固めた。学生が学業に専念する期間が延びる、海外で学ぶ留学生の就職活動機会が広がるというのが主な理由のようだ。経済界が4月にこの提言を受入れることとなり、就職活動に関する時期の決定は、2016年卒からの学生に適用され、採用活動解禁時期は、1ヶ月早い「3年生の3月」とされた。活動の解禁時期は、2年前に2ヶ月遅れの12月スタートとなったばかりで、これを更に遅らせるということになる。大学が採用活動解禁12月に対応する体制を整えつつあった状況のなかでの変更は、いかなる影響を及ぼすのだろうか。

*日本キャリア開発協会会員

近年、大学において「キャリア教育」の必要性が重要視されるようになった。大学、そして大学のキャリア教育担当教員は、学生一人一人が自ら行うことのできるキャリア開発のために、どのような環境を整備していけばよいのかを常に考えなければならない状況である。本論文は、このような状況のなかで、本学（日本経済大学 福岡キャンパス）が2年次学生へのキャリア教育導入に至った経緯、その取り組みの内容について言及し、今後の大学教育のなかでどのように活かすべきかについて考察する。

2. キャリア教育の背景

文部（科学）省の政策文書において、はじめて「キャリア教育」という用語が登場したのは、1999（平成11）年12月16日に中央教育審議会が発表した「初等中等教育と高等教育との接続改善について（答申）」においてである。第6章第1節に、

「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育（望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育）を小学校の段階から発達段階に応じて実施する必要がある。」

と述べられ、キャリア教育の内容が定義されると同時に、小学校の段階から発達段階に応じてキャリア教育を実施する必要性が指摘されていた。キャリア教育の必要性の根拠は、

「新規学卒者のフリーター志向が広がり、高等学校卒業者では、進学も就職もしていないことが明らかな者の占める割合が約9％に達し、また、新規学卒者の就職後3年以内の離職も、労働省の調査によれば、新規高卒者で約47％、新規大卒者で約32％に達している。」

という現象を述べるのみであった。「経済的な状況や、労働市場の変化なども深く関係するため、どう評価するかは難しい課題ではあるが、学校教育と職業生活との接続に課題があることも確かである」とし、高等学校・大学における進学指導・就職指導とともに、進学・就職後をも射程に入れた教育としてキャリア教育が必要であるということであろう。キャリア教育が、若年層の雇用問題の深刻化（若者たちの「学校から仕事への移行」の困難化）への対応という点に重点をおいている⁽¹⁾。この1999（平成11）年中央教育審議会の答申において、「キャリア教育」という用語が、日本におけるキャリア教育の展開において、「進路指導改革」という性格から、しだいに、「若年雇用対策」としての性格を強めていく⁽²⁾端緒として捉えることができるであろう。

1999（平成11）年以降、2003（平成14）年、「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進に関する調査研究」報告書は、職業観・勤労観の育成にかかる取組の現状と課題や各学校段階等において取り組むべき課題について分析・検討するとともに、職業観・勤労観を育むための小学校・中学校・高等学校一貫した系統的な学習プログラムの開発等についてまとめたものである。職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み例をあげ、4つの職業的（進路）発達にかかわる諸能力を総合的に発達させることを目標とし取り組むことを示唆した。この4つの諸能力は、①人間関係形成力（自他の理解能力・コミュニケーション能力）、②情報活用能力（情報収集・探索能力）、③将来設計能力（役割把握・認識能力）、④意思決定応力（選択能力・問題解決能力）である。

2003（平成14）年6月10日に、高い失業率やいわゆるフリーターと呼ばれる若年者の増加などの問題に対し、文部科学・厚生労働・経済産業及び経済財政政策担当大臣で構成される若者自立・挑戦戦略会議は「若者自立・挑戦プラン」を取りまとめた。このプランでは、キャリア教育の推進が大きな柱

(1) 児美川孝一郎「若者の希望と社会2『権利としてのキャリア教育』明石書店 2007 p.100

(2) 同上書 p.101

のひとつとして位置づけられている。文部科学省は、義務教育段階からの組織的・系統的なキャリア教育の推進やインターンシップなどの職業体験の促進、フリーターへの再教育の実施など、教育の面から若年者雇用問題などに取り組んで行くこととした。

キャリア教育に関しては、2004（平成16）年1月28日「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」が報告書を発表した。この報告書には、キャリア教育が求められる背景とその基本的な考え方、キャリア教育の意義、キャリア教育の基本方向と推進方策、キャリア教育を推進するための条件整備などが盛り込まれている。この中で、キャリア教育とは、

「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」ととらえ、端的には、『児童生徒一人一人の勤労観・職業観を育てる教育』

とし、基本的な考え方として、学校の教育活動全体を通じて、児童生徒の発達段階に応じた小学校段階からの組織的・系統的なキャリア教育の推進が必要としている。以降、文部科学省は発達段階に応じたキャリア教育の推進を積極的にすすめることとなる。このように、キャリア教育は政策主導のもと、初等中等教育から広がりを持つこととなる。

社団法人国立大学協会教育・学生委員会は、上記の1999（平成11）年の中央教育審議会答申を受ける形で、2002（平成14）年、11月13日に、『国立大学学生の就職活動に関するアンケート調査報告書』を発表し、職業観形成にかかわるキャリア教育の「形から質」への転換や、「就職支援からキャリア支援」へ、さらに「会社選択から生き方支援」を提言していた。また、2005（平成17）年12月1日には、「大学におけるキャリア教育のあり方～キャリア教育科目を中心に～」のなかで、国立大学におけるキャリア教育、キャリア教育とキャリア教育科目の現状、キャリア教育科目の理念と枠組み、学習支援の具体的展開を提案している。2006（平成18）年11月2日、私学高等教

育研究所は、キャリア教育に関する研究プロジェクトの中間報告の形で、「全入時代を迎えた大学が直面するキャリア教育の課題」と題して、四名の有識者の講演による公開研究会⁽³⁾を行った。

3. 低学年からのキャリア教育導入の経緯

3-1. 大学がキャリア支援に乗り出した背景

大学がキャリア支援に積極的に乗り出すに至った背景として、「政策的な要請」「入学者確保の必要性」「企業側の要請」「動けない学生への対応」「学生の権利保障」の5点を挙げている⁽⁴⁾。「政策的な要請」に関しては2のキャリア教育の背景のなかに書いているので省略するが、そのほかについて法政大学上西氏の説明を参考にしたい⁽⁵⁾。

◇入学者確保のためのキャリア支援：

18歳人口の減少が長期的に続くことが確実に見込まれ、各大学の生き残り競争は激しさを増している。安定的に良質な入学者を確保することは、大学経営、特に私学経営にとっては切実な課題である。

入学者は、どの学部で何を学ぶかを考えるとともに、大学が学生をどんな企業に就職させられているのかに関心が高い。このような「就職力」への期待にこたえるためにもキャリア支援の充実は重要性を増している。

◇企業側の要請にこたえるためのキャリア支援：

社会で求められる能力として、経済産業省は「社会人基礎力⁽⁶⁾」、厚生労働省は「就職基礎能力⁽⁷⁾」、リクルートワークス研究所は「基礎力」を

(3) 私学高等研究所「全入時代を迎えた大学が直面するキャリア教育の課題」第30回公開研究会 2006年11月2日

(4) 上西充子編『大学のキャリア支援：実践事例と省察』経営書院 2007, p.2

(5) 同上書 pp.7-18

(6) 経済産業省「社会人基礎力に関する研究会」の中間とりまとめ 2006

提示している。

社会人基礎力ー「前に踏み出す力（アクション）」
「チームで働く力（チームワーク）」
「考えぬく力（シンキング）」

就職基礎能力ー「コミュニケーション能力」
「職業人意識」
「ビジネスマナー」
「基礎学力」
「資格取得」

基 礎 力 ー「対人能力」
「対自己能力」
「対課題能力」
「処理力」
「思考力」

就職・就業をめぐる環境が経済のグローバル化や長引く不況により激変したこと、若者の勤労観・職業観の未熟さや、基本的なマナー等職業人としての基礎的資質・能力の低下が問題として浮上してきたから⁽⁸⁾、このような能力を学校教育においても育成するように求められている。

◇「動けない学生」への対応としてのキャリア支援

大学は、対人関係や意思決定や行動力に問題を抱える学生に対しての支

(7) 厚生労働省「厚生労働省における主な職業能力評価制度（厚生労働省参考資料）」平成19年5月23日

(8) 江藤智佐子「高等教育におけるキャリア教育」『キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会報告書』平成23年度 p.201

援も求められる。こういうタイプの学生の存在を想定すると、従来型の就職支援だけでは十分ではないと認識する必要がある。いくら学内で就職支援行事等を開催しても、こういうタイプの学生はなかなか参加しないであろう。参加できたとしても、色々な活動（ワーク）のなかで自ら判断し、行動する準備ができていなければ、学生は混乱するかもしれない。大学は、従来型の就職支援をするとともに、このような学生に対しては、まず就職支援の前に、彼らが活動に参加できるだけの能力、姿勢などが形成できるように支援することである。この支援は、大学入学の早い段階から対応が求められる。

◇権利保障としてのキャリア支援

今日の子どもたち・若者たちにキャリア教育が必要となる背景を、主要には、「学校から仕事への移行」プロセスが長期化・複雑化・不安定化し、移行そのものが困難かしているという現実から導きだした。現実がそうになっている以上、学校は、子どもたち・若者たちを、もうこれ以上“無防備”な状態のまま社会に送り出すわけにはいかない。子どもと若者を困難な現実に向きあい、主体的に自らのキャリア（進路）をきり拓いていける主体に育てて行くことが、学校教育にとっての焦眉の課題となっている⁽⁹⁾。

“無防備”な状態のまま社会に送り出さないようにするために、「権利としてのキャリア教育」のカリキュラムの柱⁽¹⁰⁾として、

- I 労働についての学習
- II 職業についての学習
- III 労働者の権利についての学習

(9) 児美川孝一郎『若者の希望と社会 2 権利としてのキャリア教育』2007 明石書店
p.148

(10) 同上書 pp.156-157

Ⅳ 自己の生き方を設計し、わがものとするための学習

Ⅴ シティズンシップ教育

Ⅵ 専門的な知識や技術の基礎の獲得

を挙げている。「使い捨てられ」も「燃え尽き」もせずに若者が社会の中で働き続けられることを保障すること。それは労働政策の課題であると同時に、大学のキャリア支援の課題でもあるはずだ。「権利としてのキャリア教育」は、大学がキャリア支援に積極的に取り組むようになった背景ではないが、キャリア支援が必要となってきた背景として指摘しておくものである⁽¹¹⁾。

3－2．低学年からのキャリア教育導入の経緯

本学のキャリア教育のための支援体制としては、キャリアデザインⅠ・Ⅱ、インターンシップ講座を実施して講義と指導を行いつつ、キャリア支援と就職に役立つ資格取得講座を行っている。資格取得の支援としては、資格取得支援教員及びキャリアサポートセンター（旧就職課）の教職員により、受講相談指導を行い、学生の資格取得の促進を実施している。また、インターンシップ講座と実習参加への支援としては、担当教員による15回にわたる事前準備講義と、約10日間の企業・法人での実習に参加するという内容である。学生は、研修日誌、体験感想文、企業からの評価書、報告会の実施で、学生の就学意識により影響をもたらしている。

キャリア教育として、「キャリアデザイン」という正規の科目を開講している。本講座は、キャリアサポートセンターが専門業者と長年にわたって共同で研究・改善を重ねてきたものである。2008（平成20）年度から正規の科目として開講され、「キャリアデザインA」ではビジネスマナー、自己分析等を学習し、また、「キャリアデザインB」では履歴書の作成、エントリーシートの作成及び面接試験対策等を重点的に指導している。実社会で活躍する企業人も講師として招いている。2012（平成24）年度におけるキャリアデ

(11) 上西充子編『大学のキャリア支援：実践事例と省察』経営書院 2007, p.19

ザイン A 受講生は、409名、キャリアデザイン B 受講生は376名であった。

本学のキャリアデザインの授業は、長年、3 年次学生を対象とし、教員 1 名で担当していた。この教員は、最初は外部講師として「就職活動支援講座」を課外授業として行っていたが、キャリア教育の必要性が重要視され正規の科目として名前を「キャリアデザイン」と変えて担当することとなった。この授業では、課外講座で行われていた就職活動支援という性格をそのまま引き継ぎ、内容としては、就職活動に必要とされる履歴書、エントリーシートの書き方、論作文の指導、社会人としてのマナーなどを中心としたものであった。

筆者は、昨年よりこのキャリアデザインの授業のアシスタントをしている。これは、担当教員が2 年程前から、1 人では学生に対応できないことを訴えていたからである。本学はここ数年、留学生の在学学生も増加し、それに伴って留学生のキャリアデザイン受講生も増加傾向にあった。1 クラス200名以上の学生が受講している授業では、企業側がもつめる社会人としての能力を形成することも、「動けない学生」を把握することもかなり難しいものである。また留学生に対するキャリア教育として何が必要か、留学生が日本で就職活動するだろうか等を考える余裕すらなかった。

このような状況のなかで、教員と筆者が気づいたことは、学生たちの多くはそれまで（2 年次まで）に学んだことをあまり覚えていない、大学生活で自分の人生（キャリア）をあまり考えてこなかった、文章を書く訓練が不足していたなどであった。教員は、数年前から、学生の学力低下をはじめ、授業中の集中力の低下、学習態度に問題が出てきていると指摘していた。もちろん、日本人学生だけでなく、留学生にも当てはまることである。これでは、就職活動支援をして就職できたとしても社会人として通用するかどうか疑問であった。また経済産業省のいう「社会人基礎力」なるものを1 年間、大教室で身につけさせられる可能性はかなり低かった。最も大きな問題の一つは、学生が自分の大学生活をとらえてキャリアについて考えるという習慣が形成されていなかった点であった。そこで、大学としては、より早い時期にキャ

リア意識を育成するために従来は3年次配当であった「キャリアデザイン」を、2012年度2年次配当まで広げたのである。

4. キャリア教育導入 ― 2年次 キャリアデザイン ―

2年次 キャリアデザインⅠA, ⅠB

担当教員：1名 補助教員：1名（2名体制）

授業配当：2クラス

履修生：1クラス：194名（留学生67名含）

1クラス：122名（留学生74名含）

授業では、社会性を身につけるとともに、コミュニケーションスキル・プレゼンテーションスキルを高めるという目標を設定し、ペアワーク・グループワーク・グループ発表等を中心に行った。ここでいう「社会性」とは、初めて会った多様な人たちと、短時間で良好な人間関係をつくることのできる能力をさす。授業は、常に教員との挨拶で始まり、次に前後に座っている学生と挨拶をする。指定席ではあるのだが、毎回ワークをする度にメンバーが入れ替わるので、最初は嫌がっていた学生が少しずつ慣れていく様子を見ると、ここでいう「社会性」は、訓練されていると考えられる。

■授業の全体的な感想：学生のアンケートより

- 授業でよかったことはコミュニケーション能力の向上。留学生や初めて話す方とグループで話し合いをするのは、とても勇気のいることでした。しかし新しい友達もできたし、社会に出るまでの知識やマナーも身に付いて勉強になった。（日本人）
- 最初はこの授業がどんなものかわからなかった。だんだん自分の考えが言葉になり、日本人の友達とコミュニケーションできるようになった。先輩と話して、インターンシップに挑戦しようと思った。（留学生）

2012年度 授業内容

回	春 学 期	秋 学 期
1	オリエンテーション	夏季休暇の過ごし方
2	自己紹介	なぜ働くのか
3	大学に入学した目的	プレゼンテーション
4	グループワーク	言われて嬉しい言葉
5	どんな業界・会社に就職したいか	大学で何を学ぶか
6	キャリアとはなにか	プレゼンテーション
7	グループワーク	社会人と学生の違い
8	大学で何を学ぶか	自己分析
9	プレゼンテーション	インターンシップとは
10	社会人のためのマナー	価値観ワーク
11	ゲストスピーカー	先輩座談会
12	グループワーク	春季休暇の過ごし方
13	グループ発表	グループ発表
14	プレゼンテーション	プレゼンテーション
15	振り返り	振り返り

- 全然知り合いや友達がいなかったのが最初はとても不安だった。しかし、ペアワークやグループワークで知り合いになれ、友達にもなれた。今は、大学生活がとても楽しくなった。(日本人)
- この授業を通して、スピーチが上手になったことが嬉しかった。他の人のスピーチを聴いて色んなことも気づけた。もっと上達したいと思った。人前での発表には緊張しなくなったような気がする。(日本人)
- 色んな人と話して、なんとなく大学にきて4年間過ごしていくのはもったいないと思った。大学生活を有意義な時間にしたいと強く感じている。最初はつまらなくて退屈だと思っていた授業が、今は一番ためになったと思っている。(日本人)

- 人付き合いが苦手。自分から声をかけることは一回もしたことがなかった。でもこの授業を受けて、先生やクラスメイトのおかげで、今自分から人に声をかけるように変わった。本当に嬉しい（留学生）
- この授業で大切だと思ったことは、自己イメージを探ること。国際交流して、特に知らない日本人に声をかけて、自分のイメージを探すことに役立った。（留学生）
- 授業中にいつも別の国の人とペアで交流した。別の国の友達を作り文化も知った。日々の大学生活を無為に過ごしていたなかで「このままではいけない」という思いに駆られ、インターンシップに参加したいと思った。（留学生）
- 高校まではクラスがあって話す機会があった。でも、大学生になってからはクラスがないため話す場はそんなになかった。でもこの授業を受けて、毎回いろんな国の人と話せてよかった。（日本人）
- 「話すことの大切さ・楽しさ」を知った。人見知りの私が初対面の人と会話することができるになり、話さないとわからないことが話すことでたくさん知ることができて楽しかった。（日本人）
- 外国人の方は、日本語が得意な方もいれば苦手な方もいる。共通して難しかったのは、相手がわかりやすい表現をすること。そして、ゆっくり話すことの大切さに気づかされた。（日本人）
- この授業には日本人と留学生が同じくらいいるので、そのおかげで世界のことが少しわかった。グループ発表は難しかった。（留学生）
- 一番学んだのは「表現力」。初めての人たちと話し合うなかで、自分をどう表現するか、自分のことをどうやって短時間のなかでたくさん知ってもらおうかというのを考えさせられた授業だった。（日本人）

学生の感想を見てみると、初年度の取り組みとしては、社会性を身につけるとともに、コミュニケーションスキル・プレゼンテーションスキルを高めるという目標を達成できたのではないかと考える。最初は嫌々ながらペア

ワーク、グループワークをしていた日本人学生、留学生が、少しずつ話すことの楽しさを知り、相手のことをもっと知りたいと思い始めたとき、学生たちは漸く話すことに自信を持ち始めてくるようだ。普段何気なく参加していた教室では新しい友達が増え、気にもしていなかった外国に興味をもつきっかけにもなっているようだ。

5. 2年次へのキャリア教育導入の課題

本学のキャリア教育2年次への導入は、他の大学から比べると後発である。キャリア教育が政策として打ち出された2004年から考えると9年、3年次への正式導入の2008年から考えても5年の遅れである。本学が3年次への就職活動支援としてキャリアデザインを行っている間に、他大学は、2年次へ、1年次へのキャリア支援としての活動を進めていたに違いない。3年次だけにキャリア教育を行っていたことや、後発であること自体が悪いと言っているのではなく、なぜ他学年次の学生へと広がらなかったかが問題なのである。これはあくまで推測ではあるが、原因として5点挙げたい。①外部講師との共同で研究・改善を重ねていた段階で‘就職活動支援’に重点を置いたこと、つまり就職活動を始める3年生に適していると判断し続けたこと②教職員全体でのキャリア教育に対する共有知が不足していたこと、一部のキャリア教育担当教員、キャリアサポートセンター職員に任されていたこと、③キャリア教育に携わる教職員が足りず、学士課程（基礎科目・専門科目など）との関係性を見いだせなかったこと、言い換えるならばキャリア教育は学士課程の外で別事項として扱うものの認識が拭えなかったこと、④本学に在籍する留学生の対応が困難であったこと、最後に⑤何よりもキャリア教育とは何か、本学がどのようなキャリア教育を目指すのか、全学的な統一見解が語られなかったからではないかと考える。

2012（平成24）年3月26日、中央教育審議会大学教育部会は、「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」という審議まとめを公開した。

「学生にとって、大学において「答えのない問題」を発見してその原因について考え、最善解を導くために必要な専門的知識及び汎用的能力を鍛えること、あるいは、実習や体験活動などを伴う質の高い効果的な教育によって知的な基礎に裏付けられた技術や技能を身につけることは、自らの人生を切り拓くための最大の財産となっている。高度成長社会で均質な人材の供給を求めた産業界や地域が今求めているのは、生涯学ぶ習慣や主体的に考える力を持ち、予測困難な時代の中で、どんな状況にも対応できる多様な人材である。」

このような人材を輩出するために、大学におけるキャリア教育の重要性が更に増すであろう。神戸大学の川嶋氏は、日本のキャリア教育として想定され取り組まれている内容を次の三つに整理している。

- 1) 大学を卒業した時点で就職できるように支援する、「卒業時の‘雇用’の確保」
- 2) 就職した先である程度働ける力を身につけられるように支援する、「卒業時の‘就業力（即戦力）’の育成」
- 3) 生涯にわたって、職を変えても次の職業を探ことができ、生涯にわたって自分自身のキャリアを管理することができる「生涯の‘持続的就業力’の育成」

この中でも、特に3)の持続的就業力を形成すること、つまり単に卒業時に就職・就業できるだけでなく生涯にわたって就業可能である能力を身につけさせることが本来の大学におけるキャリア教育であるとしている。

さて、2年次へのキャリア教育導入の課題とは何であるか。一つは、3年次キャリア教育との連結であり、もう一つは学生への定着である。

一つ目の3年次キャリア教育との連結であるが、導入初年度学生の多くが、翌年の3年次のキャリアデザイン授業を履修していなかったのである。もちろんキャリア教育はキャリアデザインという授業だけを指すのではないが、キャリア教育（就職活動支援）の入り口としての授業を履修しなかった学生がその後どのようにキャリア教育に参加できるかという新たな問いにおつかる。また、3年次のキャリアデザイン授業は、それまでコミュニケーションスキルやプレゼンテーションスキル向上を目指した授業であったのが、川嶋氏のいう1)の卒業時の雇用の確保にむけた授業になる。従来の就職活動支援だけでなく、川嶋氏のいう3)を含めた内容にすることが必要であろう。

もう一つの学生への定着。初年度には300名を超す学生が参加していたにもかかわらず、2年目には、およそ3分の2の学生しか参加していないのである。これは、低学年に配当されている授業担当教員への周知、履修した学生の声を広く伝える必要がある。加えて入学時からの動機付けも重要である。入学時から2年次のキャリアデザインの授業までの期間に、履修した授業において、自分で考え、他の学生の意見を聞き、教員とディスカッションなどをして、自らのキャリアについて深く考える機会を持つことが期待される。

6. おわりに

筆者は、キャリア教育が決して一年で終えるものでもなく、まして終えられるものでもないと考える。キャリア教育としての授業が3年次の学生だけに配当されていたのは、3年生という短い一年間において自らの一生を決めるようにと暗に示していたのかもしれない。それは、3年次の前後が抜け落ち就職活動という言葉だけが浮き立つように見せていたとも言えるだろう。学生は、各学年に配当される科目を各学年で履修し積み重ねさえすれば大学が終わると考えている節がある。しかしこのような一年完結が4年続くので

はなく、4年間という学士課程に一年一年があり、大学生活の一連の構成要素としての意味をもつのである。学士課程におけるキャリア教育が各学年を結び繋ぎ、学科の垣根を越え、学生が生涯にわたって就業可能な人であり続けるための土台形成の支援になると考える。キャリア教育を低学年へ導入したことをきっかけに、もう一度キャリア教育の目的・目標、キャリア教育の内容や具体的方法を徹底的に議論し、本学のカリキュラム、本学の育てたい学生像まで落とし込んでいくことが今後も大きな課題となるであろう。

参考文献

- 1) 寿山泰二『阪南大学叢書 92 エンプロイアビリティにみる大学生のキャリア発達論－新時代の大学キャリア教育の在り方－』金子書房 2012
- 2) 川嶋太津夫 講演「大学教育とキャリア教育：その背景と在り方 全入時代を迎えた大学が直面するキャリア教育の課題～第30回公開研究会から～」私学高等教育研究所、No.29
- 3) 梅崎 修・田澤 実編『大学の学びとキャリア 入学前から卒業後までの継続調査分析』法政大学出版局 2013
- 4) 谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房 2005
- 5) 日本キャリア教育学会編『キャリア教育概説』東洋館出版社 2008
- 6) 労務理論学会編集委員会編『労務理論学会誌第18号 先進5カ国の人事労務管理』晃洋書房 2009
- 7) エドガー H. シャイン、金井壽宏訳『キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房 2003
- 8) エドガー H. シャイン、金井壽宏訳『キャリア・サバイバル 職務と役割の戦略的プランニング』白桃書房 2003
- 9) 辻 太一朗『なぜ日本の大学生は、世界でいちばん勉強しないのか?』東洋経済新報社 2013
- 10) 角方正幸・松村直樹・平田史昭共著『就業力育成論～実践から学ぶキャリア開発支援策～』学事出版株式会社 2010
- 11) 田宮寛之『就活は3年生からでは遅すぎる!』東洋経済新報社 2011
- 12) 釵地邦秀『大学1・2年から始めるキャリアデザインー就活のポイントと手順がわかる本ー』日本経済新聞出版社 2010
- 13) 柳井 修『キャリア発達論 青年期のキャリア形成と進路指導の展開』ナカニシヤ出版 2001
- 14) 大学教育学会 25 年史編纂委員会編『新しい教養教育をめざしてー大学教育学会 25 年の歩み 未来への提言ー』東信堂 2004

- 15) 上西充子編『大学のキャリア支援：実践事例と省察』経営書院 2007
- 16) 高橋修介『21世紀のキャリア論』東洋経済新報社 2012
- 17) 児美川孝一郎『ちくまプリマー新書 197 キャリア教育のウソ』筑摩書房 2013
- 18) 児美川孝一郎『若者の希望と社会2 権利としてのキャリア教育』明石書店 2007
- 19) 児美川孝一郎編『これが論点!就職問題』日本図書センター 2012
- 20) 岡山 茂「大学改革の日仏比較と学長たちの惑星的思考」『現代思想』第36巻12号 青土社 2008
- 21) 岩崎 稔・岡山 茂・白石嘉治「大学の困難」『現代思想』第36巻12号 青土社 2008
- 22) 岩崎 稔「「改革熱」という病と知の自立」『現代思想』第27巻7号 青土社 1999
- 23) 大内裕和・竹信三恵子「「全身就活」から脱するために」『現代思想』第41巻5号 青土社 2013
- 24) 児美川孝一郎「対抗的キャリア教育の“魂”」『現代思想』第41巻5号 青土社 2013
- 25) 森岡孝二「悪化する若者の雇用環境と大学生の就活自殺」『現代思想』第41巻5号 青土社 2013
- 26) 貴戸理恵「「働かないことが苦しい」という「豊かさ」をめぐる」『現代思想』第41巻5号 青土社 2013
- 27) 斉藤 寧「社会人基礎力」の詳細定義—大学での具体的展開への若干の提言—」比治山大学短期大学紀要 第44号 2009 pp21-29
- 28) 川端淑子「キャリア教育における ICT 教育についての考察」山陽論叢 山陽学園大学紀要 第17巻 2010 pp.1-14
- 29) 桐村晋次 講演「大学のキャリア教育の現状と課題」国立教育政策研究所 平成19年 No.26

参考資料

- 1) 厚生労働省「厚生労働省における主な職業能力評価制度（厚生労働省参考資料）YES－プログラム（若年者就職基礎能力支援事業）の概要」平成19年5月23日
- 2) 経済産業省 社会人基礎力に関する研究会「中間取りまとめ」2006年2月8日
- 3) 文部科学省 キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議「報告書」～児童生徒一人一人の勤労観・職業観を育てるために～ 平成16年1月28日
- 4) 文部科学省 中央教育審議会「今後の初等中等教育と高等教育の接続の改善について（答申）」平成11年12月16日
- 5) 文部科学省 中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」平成23年1月31日
- 6) 文部科学省 中央教育審議会「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）」平成24年8月28日

- 7) 文部科学省 教育再生実行会議「これからの大学教育等の在り方について（第三次提言）」平成 25 年 5 月 28 日
- 8) 国立大学協会 教育・学生委員会「大学におけるキャリア教育の在り方ーキャリア教育科目を中心にー」社団法人国立大学協会平成 17 年 12 月 1 日